

Оценка компетенции персонала строительного предприятия при принятии решений

В.С. Шевченко

*Харьковская национальная академия городского хозяйства
61002, Украина, г. Харьков ул. Революции, 12*

В настоящее время украинская экономика решает задачу обеспечения устойчивого экономического роста. Традиционные подходы к решению этой проблемы в значительной степени исчерпаны. Так макроэкономические механизмы решения этой задачи в настоящее время задействованы практически в полной мере. На повестке дня стоит вопрос об эффективном использовании микроэкономических рычагов ускорения экономического развития.

Большинство принимаемых на предприятии решений затрагивают основные сферы его деятельности: экономическую, организационную, технологическую, социальную, правовую и пр. Следовательно, состав критериев выбора рационального решения должен отражать условия, ограничения и факторы всех значимых компонентов бизнес-процесса. Это обеспечивает комплексность оценки хозяйственных решений.

Для результативного управления предприятием характерно усиление внимания к роли человеческого фактора в обеспечении эффективности бизнеса и признание значимости профессионализма и целенаправленного развития персонала для его успеха на всех актуальных временных горизонтах. В частности, большую значимость имеет изучение влияния фактора компетенций персонала на качество управленческих решений и возможности использования оценки данного фактора в качестве критерия при выборе оптимального хозяйственного решения.

Изучению процесса принятия решений и факторов, влияющих на их качество, уделили внимание многие ведущие отечественные и зарубежные ученые в области управления производством. Среди них необходимо выделить таких специалистов как Г. Форд, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, П. Дракер, С. Янг, М. Мескон, Ф. Хедоури, Х. Саймон, А. Невил, Т. Рассел, Р. Тейлор.

Отечественные и зарубежные специалисты в области управления персоналом уделяют внимание роли человеческого фактора в процессе принятия решений и влиянию персонала предприятия на эффективность решений. В частности, данные вопросы рассматриваются в работах А.М. Петровского, Э.А. Уткина, А.Я. Кибанова, В.Р. Веснина, Э.Е. Старобинского, В.Н. Цыгичко, Ю.С. Перовощикова. Из зарубежных авторов наибольший интерес представляют исследования Л. Якокка, К. Баротла, Д. Мартина, Г. Мунхеда, Р. Гриффина, Г. Беккера, Р. Томсона, Д.Бьюккенена и др. В их исследованиях проводится анализ поведения человека в процессе принятия решений, психологических барьеров, возникающих при анализе проблем и выборе альтернатив, а также мотивов, формирующих отношение персонала фирм к решениям менеджмента.

Модель компетенций — полный набор характеристик (личностных и поведенческих), позволяющий человеку успешно выполнять соответствующие его должности функции и добиваться требуемых результатов. Эффективная модель имеет простую структуру, она ясна и легка для понимания. На основе модели компетенций разрабатываются формы оценки уровня развития компетенций сотрудников, которые используются при проведении аттестации.

Преимущества применения модели компетенций:

Оценивая компетенции кандидата на должность, мы можем принимать наиболее эффективные решения при найме персонала. Компетенции позволяют оценить человека с точки зрения его соответствия будущим должностным обязанностям.

Компетенции необходимы для того, чтобы оценить, насколько успешно сотрудник справится с должностными обязанностями в будущем.

Модель компетенций нужна для создания корпоративной системы обучения и развития персонала. Компетенции помогают каждому человеку понять: к чему следует стремиться, какие качества и способности нужно совершенствовать/развивать, чтобы наиболее эффективно исполнять должностные обязанности.

